



APPEL A COMMUNICATIONS.

« La libération des entreprises au prisme d'une analyse critique. »

Colloque les 7 et 8 Juillets 2016.

www.programme-people-esc-clermont.fr

Colloque organisé par le Programme de Recherches sur les Organisations Post-managériales et la Libération des Entreprises (Programme P.E.O.P.L.E) du Groupe ESC Clermont les 7 et 8 juillet 2015 (Clermont Ferrand), en collaboration avec le Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management (CRCGM) et les éditeurs des revues *Society & Business Review* (SBR) et *Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels* (RIPCO).

PRESENTATION

L'adoption de formes plus démocratiques d'organisation et de management semble susciter un intérêt croissant de la part des entreprises. L'heure serait à une plus grande liberté accordée aux salariés, à un fonctionnement collectif davantage basé sur la confiance que sur le contrôle, à une plus grande responsabilité du salarié, à une plus large horizontalité organisationnelle et aux mécanismes de gestion démocratique... Ces éléments seraient les garants d'une meilleure productivité, favoriseraient l'innovation et la cohésion sociale. Cependant, il existe peu de travaux scientifiques permettant de confirmer ou d'infirmer l'efficacité de ces nouveaux modèles managériaux.

Ce colloque, organisé par le **Programme de Recherches sur les Organisations Post-managériales et la Libération des Entreprises**, offre une opportunité idéale pour replacer ce phénomène au centre d'une analyse scientifique et critique. Il a pour objectif de questionner la pertinence, mesurer l'impact social, financier, symbolique, anthropologique et politique de ces modèles en vogue. Il semble en effet important aujourd'hui de penser ces transformations managériales en cartographiant toutes les controverses qu'elles soulèvent.

Plusieurs tables rondes de dirigeants ou représentants de certaines des entreprises étudiées permettront, notamment aux chercheurs, d'interroger directement les acteurs.

En outre, un symposium abrité par le colloque en hommage à Henri Desroche (1914-1994) et à Adriano Olivetti (1901-1960) replacera le phénomène étudié dans une perspective historique.

AXES THEMATIQUES

Plusieurs axes thématiques, non exhaustifs, serviront d'orientation aux propositions pour ce colloque.

Axe « Historique » :

Il serait réducteur de considérer le mouvement actuel de la « libération » d'entreprise comme l'expression d'un phénomène récent. Il s'inscrit dans une histoire de longue durée qui puise ses racines dans des courants plus anciens qu'il convient de repérer comme celui du socialisme utopique, de la doctrine sociale de l'église ou encore des travaux liés à la démocratie industrielle (Bloch, 1977 ; Desroche, 1973 ; Lallement, 2009). Dans quelle mesure les « entreprises libérées » tendent-elles aujourd'hui à prolonger, récupérer, ou, au contraire, nier ces figures antérieures ? Quelles différences établir entre entreprise utopique, entreprise libérée, entreprise démocratique ? Comment, au cours de l'histoire du management, divers apports théoriques ont-ils nourri ou interrogé l'apparition de ce type d'organisations ? Sur tous ces points, une partie des communications pourrait alimenter la partie **Symposium** du colloque citée plus haut.

Axe « Résistances » :

Il a pour objet de s'interroger d'abord sur les résistances (économiques, institutionnelles, anthropologiques, idéologiques,...) que les processus de libération suscitent dans les entreprises dites « traditionnelles » ou en voie de libération. Quelle est la véritable nature de ces résistances externes et internes ? Comment ces « mises à l'épreuve » (Boltanski et Thévenot, 1991) ou autres formes d'« engagement-distanciation » (Elias, 1993) pourraient-elles nous renseigner sur les mutations actuelles du capitalisme ? Comment les expliquer, quels sont leurs fondements ? S'agit-il de résistances objectives, qu'elles soient matérielles, immatérielles, psychologiques, ou idéologiques et politiques ? Pouvons-nous aussi identifier, dans ce qui se joue là, des résistances plus globales liées à une « bureaucratisation du monde » (Hibou, 2012) ou à des irréversibilités techno-économiques (Callon, 1991) ? Cet axe pourra également comprendre des contributions visant à éclairer la position prise par les organisations patronales et syndicales face à ce phénomène de libération des entreprises.

Il pourra enfin problématiser la difficulté que l'on peut rencontrer lorsque l'on cherche à formuler une définition stable et précise de l'entreprise libérée, de l'entreprise utopique, de l'entreprise démocratique ou encore humaniste... Au-delà de l'intention performative de certains leaders dits « libérateurs », comment définir un objet dont les contours sont justement débordés, questionnés, rendus relatifs ? Sommes-nous face à une libération de l'entreprise ou de ses acteurs ? Comment qualifier cette forme de liberté ? S'agit-il de libération ou de « libéralisation » ? Y a-t-il « une » ou « des »

libérations ? Et, dans ce cas, comment interpréter la diversité des conceptions et des pratiques du processus de libération ?

Il sera enfin intéressant de s'interroger sur la façon dont la libération peut être domestiquée par les entreprises traditionnelles (Coutrot, 1998).

Axe « Anthropologie, sociologie et psychologie des acteurs de la libération » :

La libération d'entreprise semble ne pas relever d'une démarche technocratique. Il s'agirait avant tout d'une expérience humaine collective qui rassemble une communauté autour d'un leader mobilisateur.

Plusieurs questions se posent alors : comment un manager en arrive-t-il à adopter et défendre ce modèle ? S'agit-il d'un processus de conversion ? Y-a-t-il des événements déclencheurs dans l'histoire du sujet qui l'incite à choisir cette orientation ? Y-a-t-il un profil psychologique singulier qui facilite cette adhésion, ou qui encourage les dynamiques d'engagement nécessaires ? Quelle est la nature des relations suscitées par le leader avec ses collaborateurs et réciproquement ?

D'un point de vue plus large, en quoi la sociologie des espérances (Desroche, 1973), des utopies (Trouvé, 2006, 2007, 2014 ; Lallement, 2009, 2015 ; Wright, 2010), des croyances (Dewey, 1934 ; James, 1897) permet-elle de mieux comprendre ces nouvelles formes d'engagement (Thévenot, 2006 ; Ion, 2012) ? Quels idéalismes (spirituels, politiques, philosophiques,...) sont mobilisés dans les récits libérateurs ? Comment recenser et analyser ces nouvelles mythologies managériales ? Sur quels fondements anthropologiques s'organisent les communautés de travail engagées dans ce modèle ?

Axe « Structure organisationnelle et rapport de pouvoir » :

L'entreprise est devenue aujourd'hui un lieu politique central (Ferreras, 2012). Aussi cet axe vise-t-il à questionner la nature, la distribution et la répartition du pouvoir dans les entreprises dites libérées. La remise en cause des formes traditionnelles de hiérarchie, d'autorité, et de rapports sociaux du travail qui caractérise ces organisations conduit à s'interroger sur leurs prétentions démocratiques. Dans cette perspective, les entreprises relevant, à un degré ou un autre, de la démocratie participative, peuvent-elles coexister avec les instances traditionnelles de représentation du personnel ? Comment concilier des modèles éminemment horizontaux avec la figure du leader libérateur ? Se pose également l'épineuse question de la place du management intermédiaire qui voit son rôle et ses fonctions évoluer de manière parfois drastique dans les processus de libération.

Par ailleurs, dans quelle mesure la libération du travail appelle-t-elle une reconfiguration de la propriété du capital de l'entreprise ?

Axe « Entreprises libérées et performance économique » :

A travers cet axe, il serait pertinent d'évaluer les performances socio-économiques des entreprises libérées.

La première interrogation porte sur la rentabilité et la profitabilité de ces nouveaux modèles d'organisation. Il s'agit alors de se demander dans quelle mesure ces modèles organisationnels sont source de performance économique et de corrélérer cette performance avec leur mode particulier de management et d'organisation.

Aussi, en amont de cette question particulière, il s'agit de savoir si la rentabilité et la rentabilité des entreprises sont des conditions nécessaires à la mise en place de processus de libération des entreprises ou si, à l'inverse, la seconde conditionne les premières. Est-il économiquement et financièrement envisageable pour toutes les organisations et ce, quel que soit leur niveau de performance, de s'engager dans une démarche de libération de leur structure ?

Enfin, ces entreprises n'inviteraient-elles pas à de nouvelles mesures de performance globale, plus représentatives de la richesse créée que les indicateurs traditionnels ne sont en mesure de l'exprimer aujourd'hui ?

Axe « Entreprises libérées et place du travail » :

La souffrance au travail, l'intensification du travail, le stress, la perte du sens... sont dénoncés dans de nombreuses publications qui évoquent la crise du travail contemporain. Paradoxalement, ces mêmes travaux soulignent une très forte attente à l'égard du travail qui doit non seulement fournir un revenu, mais aussi un statut, de la reconnaissance et un épanouissement personnel (Méda, 2010).

Les analyses du travail montrent qu'il existe des écarts notables entre le travail réel et le travail prescrit. La financiarisation des entreprises a contribué, semble-t-il, à évacuer le travail vivant, le travail réel (Clot, 2010), pour surévaluer la dimension organisée (Dujarier, 2015 ; Linhart, 2015) : reporting tous azimuts, gestion par objectifs, hyper abstraction de l'organisation au détriment du travail réel (Dupuy, 2011). Face à ce diagnostic, les entreprises libérées se présentent comme des alternatives radicales, en instaurant, au centre de leur système, le travail, non seulement comme facteur d'épanouissement, mais comme source première du bonheur.

Comment les entreprises libérées se sont-elles emparées de cette question du travail ? L'ont-elles résolue ? Sont-elles parvenues vraiment à libérer le travail, et en quel sens ? Ou sont-elles aussi concernées par cette complexité et ambivalence autour de la question du travail ? Le travail y est-il « dénaturé » ou a-t-il retrouvé ses trois dimensions : objective, subjective et collective (Gomez, 2013) ? Doit-on parler encore de travail dans ce cas ? Ou de mission ou plutôt d'engagement ?

Enfin ces entreprises se pensent-elles comme une communauté plutôt que comme un système organisé ?

CALENDRIER

Les intentions de communication seront à envoyer au plus tard le 6 Mars 2016 à :
liberationentreprise@gmail.com

Les propositions devront comprendre :

- Nom, Prénom, Titre, Fonction et Institution de rattachement des auteurs.
- Adresse e-mail de chaque auteur.
- Titre de la communication et 5 mots-clés.
- Un résumé étendu (*extended abstract*) de 2 pages Word (5500 caractères max. espaces compris).

Les propositions de communication seront examinées par des pairs et, celles retenues, seront retournées aux auteurs par le comité scientifique avant le 31 Mars 2016.

Le texte définitif des communications devra parvenir aux organisateurs, dans sa version longue et complète, impérativement avant le 31 Mai 2016.

En collaboration avec les éditeurs de la *Society & Business Review* et de la *Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels (RIPCO)*, (Classées FNEGE, HCERES et ABS), les meilleures communications seront soumises aux revues pour publication.

Plus d'informations : www.programme-people-esc-clermont.fr

Contact : liberationentreprise@gmail.com

COMITE SCIENTIFIQUE

- Yoann Bazin, Enseignant Chercheur (ISTEC)
- Daniel Bonnet, Président (IPM)
- Marc Bonnet, PR (Université Lyon 3, ISEOR)
- Georges Botet Pradeilles, Président honoraire (IPM)
- Malik Bozzo Rey, Enseignant Chercheur (Université Catholique de Lille)
- Thibaud Brière, Philosophe
- Mireille Bruyère, Enseignant Chercheur (CERTOP, CNRS, Toulouse 2)
- Jean Claude Casalegno, Enseignant Chercheur (Groupe Esc Clermont)
- Marie Da Fonseca, MC (Université de Savoie)
- Alain D'Iribarne, Directeur de recherches (CNRS)
- Khalid Djerirri, Médecin du travail (CHU Clermont Ferrand)
- Michel Lallement, PR, titulaire de la chaire d'Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations (CNAM)
- Diego Landivar, Enseignant Chercheur (Groupe Esc Clermont et Origens Media Lab)
- Marc Lecoutre, Enseignant Chercheur (Groupe Esc Clermont et CRCGM)
- Danièle Linhart, Directrice de recherches émérite (CNRS, CRESPPA)
- Sophie Marmorat, Enseignant Chercheur (Groupe Esc Clermont)
- Renaud Muller, Enseignant Chercheur (Université Haute Alsace)
- Brigitte Nivet, Enseignant Chercheur (Groupe Esc Clermont et CRCGM)
- Eric Pezet, PR (Université Paris Ouest Nanterre La Défense, Co-directeur de Paris Research in Norms Management and Law (Primal))
- Baptiste Rappin, MC (Université de Lorraine, IAE de Metz)
- Georges Trepo, Professeur honoraire (HEC)
- Philippe Trouvé, Directeur Scientifique (CEREQ)

Bibliographie indicative :

- Bloch E. (1918, trad. franç. 1977), *L'esprit de l'utopie*, Paris, Gallimard.
- Bloch E. (1959, trad. franç. 1976), *Le principe espérance*, 3 vol. Paris, Gallimard.
- Boltanski L., Thévenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, coll. « NRF essais »
- Callon M. (1991) « Réseaux technico-économiques et irréversibilités », in R. Boyer, B. Chavance and O. Godard (eds), *Figures de l'irréversibilité en économie*. pp. 195- 230, Paris, éd. de l'EHESS.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psycho-sociaux*, Paris La Découverte.
- Coutrot Th. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste*, Paris, La Découverte.
- Desroche H. (1973), *Sociologie de l'espérance*, Paris, Calmann-Lévy.
- Dewey J. (1934, éd. franç. 2011), *Une foi commune*, Paris, La Découverte, « Les empêcheurs de penser en rond ».
- Dujarier, M.A. (2015). *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte.
- Dupuy F. (2011). *Lost in Management. La vie quotidienne des entreprises au XXIème siècle*, Paris, Seuil.
- Elias N. (1993, 1ère éd.1983.), *Engagement et distanciation*, Paris, Fayard
- Ferreras I. (2012), *Gouverner le capitalisme?*, Paris, PUF, 300 p.
- Gomez, P. Y. (2013), *Le travail invisible. Enquête sur une disparition*, Paris, François Bourin Éditeur.
- Hibou B. (2012), *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris, La Découverte.
- Ion J. (2012), *S'engager dans une société d'individus*, Paris, A. Colin, coll. « Individu et société».
- James, W. (1897, éd. franç. : 2011), *La Volonté de croire*, Paris, La Découverte, coll. « Les empêcheurs de penser en rond »..
- Lallement M. (2009), *Le travail de l'utopie. Godin et le Familistère de Guise*, Paris, Les Belles lettres.
- Lallement M. (2015), *L'âge du faire L'Âge du faire. Hacking, travail, anarchie*, Paris, Seuil, coll. « La Couleur des idées ».

Linhart D. (2015), *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Paris, Érès, coll. « Sociologie clinique ».

Méda D. (2010). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Flammarion, coll. Champs Essais.

Thévenot L. (2006), *L'Action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*, Paris, Éditions La Découverte.

Trouvé Ph. (2006), « Du projet dans les utopies et de l'utopie dans les projets : quelques leçons tirées des utopies d'entreprise », in P. Lièvre, M. Lecoutre, M. Kaba Traoré (dir.), *Management de projets. Les règles de l'activité à projet*, Paris, Hermès Science, Lavoisier, coll. "Finance-gestion-management", pp. 136-156.

Trouvé Ph. (2007), « Les utopies sociales de la dirigeance » in Bournois F., Duval-Hamel J., Roussillon S., Scaringella J.-L. (coord.), *Comités exécutifs. Voyage au coeur de la dirigeance*, Eyrolles/Editions d'organisation, pp. 474-482.

Trouvé Ph. (2014), « Observer les entreprises utopiques. Un exercice d'assouplissement mental ? », *RELIEF – Echanges du Céreq*, n° 45, avril, pp. 67-87.

Wright E. O. (2010), *Envisioning real utopias*. London New York: Verso.

PRESENTATION DU SYMPOSIUM

Hommage à Henri Desroche et à Adriano Olivetti

Henri Desroche (1914-1994)



« S'il y a un versant "entrepreneurial" dans mon histoire de vie, c'est sans doute, selon transposition d'un titre de Renouvier, un versant qui concerne : 'l'entreprise telle qu'elle aurait pu être et telle qu'elle n'a jamais été'. Des manières inédites, insolites d'entreprendre ou d'avoir entrepris... d'où mon intérêt, mes studiosités, ou mon 'tâtonnement expérimental' autour des utopies rêvées et écrites, mais aussi pratiquantes et pratiquées, et sur les espaces intermédiaires entre cet onirisme et ces expérimentations ».

Henri Desroche fut sans nul doute l'un des sociologues les plus féconds du siècle dernier. D'abord par le volume impressionnant de son œuvre écrite, décourageant toute tentative de recension exhaustive, mais aussi par ses enseignements dans et hors les murs, au Nord et au Sud, ainsi que par sa créativité institutionnelle et éditoriale. Mais plus que par son importance quantitative, c'est par la largeur du spectre des domaines étudiés, par son originalité et par sa faculté d'anticipation qu'elle a frappé ceux qui ont tenté d'en dessiner les contours (Poulat, Ravelet, 1997 ; Ravelet, Trouvé, 2008 ; Lago, 2011). On lui doit, entre autres, des contributions décisives à la sociologie des religions - avec ou sans Dieu- au CNRS où il cofonda un groupe de recherche dédié (1952), puis la revue *Archives de sociologie des religions* avec Émile Poulat (1956), mais aussi à une sociologie humaniste du développement, militant pour un auto-développement ou un développement endogène : il fut parmi les premiers animateurs de la revue *Economie et humanisme* (Pelletier, 1996).

Plus tardivement, comme directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales (E.H.E.S.S), il consacra son enseignement et son engagement à la sociologie historique et critique des économies sociales, notamment du mouvement coopératif (Desroche, 1976), et aussi, à la théorie comme à la pratique de l'éducation permanente (Lago, 2011) où il plaida pour une approche maïeutique préfigurant bien avant l'heure la « formation tout au long de la vie » et la « validation des acquis de l'expérience ».

Mais plus que tout et au-dessus de tout, Henri Desroche fut durant sa « traversée du siècle », un inlassable dénicheur d'expériences sociales issues des facultés humaines d'imagination et de créativité collective concrètement réalisées dont il fut tout à la fois l'historien, l'observateur et même pour certaines d'entre elles, l'intellectuel organique. C'est à ce titre qu'on pourrait le désigner comme sociologue des utopies ou plus généralement « sociologue de l'espérance » selon la belle expression de D. Hervieu-Léger. Or, tandis que le centenaire de la naissance d'Henri Desroche a déjà donné lieu à de nombreuses célébrations sur ses principaux apports dans les domaines précités (Draperi, 2014a, 2014b ; Education permanente, 2014 ; Loty et al. 2014), peu d'interrogations ont été portées sur sa conception des créativités entrepreneuriales « comme force et comme énergétique sociales ». C'est sur cette vision de l'entreprise

comme antidote possible au modèle néo-libéral de la financiarisation que le symposium se propose de revenir.

Adriano Olivetti (1901-1960)



« Je veux que Olivetti, mon usine, ne soit pas seulement une usine mais un modèle, un style de vie, je veux qu'elle fabrique liberté et beauté car ce sont elles, liberté et beauté, à nous dire comment être heureux »

Adriano Olivetti fut un entrepreneur et un innovateur industriel capable de transformer en quelques décennies (des années 1930 aux années 1950) la petite fabrique de machines à écrire mécaniques lancée en 1908 par son père, aux tout premiers rangs des leaders mondiaux de l'électronique de bureau. Lorsqu'il meurt brutalement en 1960, son entreprise est déjà au faite de sa gloire. Après avoir mis sur le marché des petites machines à écrire portables et des calculatrices, elle est sur le point d'« inventer » le premier ordinateur de bureau au monde (le fameux Programma 101) qui verra finalement le jour en 1965. Elle compte alors plus de 24 000 employés dont 10 000 à l'étranger et exporte 60 % de sa production. Cette expansion se prolongera d'ailleurs bien au-delà puisque la firme Olivetti emploiera jusqu'à 70 000 salariés au milieu des années 1970.

Cette réussite économique, Adriano la doit bien sûr à sa formation d'ingénieur qui le porta à investir sans cesse dans la recherche pour renouveler continuellement ses produits. C'est ce qui fait dire à F. Ferrarotti (2013) qu'Adriano Olivetti est « un utopiste doté de compétences techniques ». Il a ainsi créé un observatoire de veille et de recherche technologique aux Etats-Unis et, grâce à une petite avant-garde interne triée sur le volet, il lance un centre d'innovation avec l'université de Pise. La stratégie commerciale n'est pas en reste qui s'appuie sur un appareil de distribution très sophistiqué pour l'époque.

Mais c'est surtout au plan organisationnel que le modèle olivettien se différencie des autres entreprises de son temps. Déjà, dans les années 1920, de retour des Etats-Unis très impressionné par les efforts de rationalisation de la production, il fait adopter le principe de la ligne de montage. Mais à la différence de la plupart des industriels de son temps, il projette de construire un « taylorisme à visage humain » qui fasse coexister le rationalisme scientifique et « l'entreprise socialisée » (« socializzata »). Il s'agit, d'une part d'utiliser à plein la rationalité technique et l'innovation organisationnelle [nous maintenons l'italianisme] et, d'autre part, de transformer les richesses qui en découlent en une meilleure qualité de vie, et en projets culturels pour les travailleurs. D'où la préoccupation constante d'Adriano à l'égard, non seulement de l'esthétique des produits (le design), mais également des bâtiments d'usine conçus par les plus grands architectes pour concrétiser une « esthétique appliquée à la vie sociale ». D'où également l'accueil permanent à Ivrea d'une multitude de conférenciers du monde de

la culture, de l'art, de la philosophie et de l'histoire, qui viennent régulièrement à la rencontre des ouvriers. De même, le projet humaniste d'Adriano consiste à automatiser les tâches dégradantes et à donner le plus possible aux ouvriers les capacités de contrôler l'activité productive. Pour lui, l'excellence économique ne peut se concevoir sans un système de valeurs éthiques basé sur la reconnaissance des droits des travailleurs à se réaliser à l'intérieur de l'entreprise, et sans un engagement responsable de l'entreprise à l'égard de la communauté sociale dans laquelle elle s'intègre : « il faut porter les capitaux là où y a la force de travail et non pas l'inverse ». En s'appuyant sur des sources d'inspiration mêlant personnalisme et communautarisme, la « capacité sociale » de l'Olivetti se mesure alors par exemple par un modèle original de dirigeance qui intègre dès 1948 les travailleurs dans un conseil de gestion élu par les employés et les ouvriers, possédant le contrôle organisationnel et économique de tous les services sociaux (comme tout bon comité d'entreprise), mais surtout vérifiant au même titre que les actionnaires privés et les collectivités territoriales les bilans annuels de l'entreprise (Musso, 2009). En l'absence d'Etat-providence, elle réside également dans la mise en place d'une politique sociale, d'un « welfare d'entreprise », très avancés pour l'Italie et l'Europe de l'époque : hauts salaires et parité de rémunération hommes-femmes dès 1958, réduction des horaires de travail, gestion de carrière pour les ouvriers et, bien sûr, des services sociaux exemplaires pour améliorer la qualité de vie des salariés. A noter qu'à l'inverse des tendances généralement les plus répandues, ces droits et ces garanties sont à l'initiative des dirigeants beaucoup plus que le produit des luttes ouvrières (Maffioletti, 2012). De proche en proche, le projet d'entreprise devient projet politique anti-autoritaire et décentralisateur (Olivetti, 1952).

Henri Desroche, Adriano Olivetti : il serait trop facile ici de distinguer l'auteur d'une part et l'acteur de l'autre. Or chacun fut simultanément l'un et l'autre :

- Henri Desroche en cultivant à côté de celle de « faiseur de livres », une vocation entrepreneuriale au cœur même des institutions. Il créa ainsi le Collège coopératif, le Réseau des hautes études en pratiques sociales, le Bureau des études coopératives, l'Université coopérative internationale et bien d'autres structures adonnées à la recherche et à l'action...

- Adriano Olivetti en participant activement à la vie intellectuelle et politique de son temps, diffuseur d'idées sur l'urbanisme, la psychanalyse, l'art, la religion et la philosophie. Il fonda une revue (*Comunità*) et une maison d'édition (*Nuove Edizioni Ivrea*), étant lui-même auteur d'ouvrages consacrés à l'anthropologie de l'entreprise et de la communauté (Olivetti, 1960). Pour Olivetti, la bibliothèque était une des parties de l'entreprise les plus importantes au point qu'il faisait visiter celle-ci avant même les ateliers.

RÉFÉRENCES.

Desroche H. (1976), *Le Projet coopératif. Son utopie et sa pratique, ses appareils et ses réseaux, ses espérances et ses déconvenues*. Paris, Editions Economie et Humanisme, les Editions Ouvrières.

Drapéri J.-F. (2014a), « Desroche aurait cent ans », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 334.

Drapéri J.-F. (2014b), *Henri Desroche. Espérer, Coopérer, (s')éduquer, Préface de Davide Lago*, Presses de l'Economie sociale.

Education permanente (2014), *Dossier : Education permanente et utopie éducative. Actualité d'Henri Desroche*, n° 201, décembre.

Ferrarotti F. (2013), *La concreta utopia di Adriano Olivetti*, EDB ed.

Lago D. (2011), *Henri Desroche théoricien de l'éducation permanente*, Editions Don Bosco.

Loty L., Perrault J.-L., Tortajada R. (2014) : *Vers une économie « humaine » ? Desroche, Lebreton, Lefebvre, Mounier, Perroux au prisme de notre temps*, Hermann.

Maffioletti M. (2012), « L'olivetti d'Adriano. Une image industrielle du personnalisme et du communautarisme », *Contextes*, n°12.

Musso S. (2009), *La partecipazione nell'impresa responsabile. Storia del Consiglio di gestione Olivetti*, Bologna, Il Mulino.

Olivetti A. (1952), *Società Stato Comunità*, Milan, Edizioni di Comunità.

Olivetti A. (1960), *Città dell'uomo*, Milano, Edizioni di Comunità,

Pelletier D. (1996), *Économie et Humanisme. De l'utopie communautaire au combat pour le Tiers-Monde, 1941-1966*, Paris, éd. Cerf.

Poulat E., Ravelet C. (dir.) (1997), *Henri Desroche, un passeur de frontières*, Paris, L'Harmattan.

Ravelet C., Trouvé Ph. (dir.) (2008), *Henri Desroche*, Paris, L'Harmattan, *Anamnèses*, n° 4.